

# PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO



**E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA**  
La Cumbre - Valle

**VIGENCIA 2025**

60-42.14

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. CONTEXTO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO.....</b>	<b>4</b>
<b>VISIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>MISIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>VALORES INSTITUCIONALES .....</b>	<b>4</b>
<b>3. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....</b>	<b>5</b>
<b>4. MARCO LEGAL.....</b>	<b>5</b>
<b>5. OBJETIVOS.....</b>	<b>6</b>
<b>5.1. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>6</b>
<b>5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>6</b>
<b>6. DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>6</b>
<b>7. METODOLOGÍA .....</b>	<b>6</b>
<b>8. ANÁLISIS Y NECESIDAD DE PERSONAL .....</b>	<b>7</b>
<b>9. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL .....</b>	<b>8</b>
<b>10. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE     SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO .....</b>	<b>8</b>
<b>11. CONTROL DE CAMBIOS .....</b>	<b>9</b>

60-42.14

## 1. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales de la entidad, siendo este un componente transversal y esencial para el cumplimiento de las estrategias institucionales.

En este contexto este plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

“2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

60-42.14

## 2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

### 2.1. ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO

Se articula el plan prevención de talento humano con el objetivo estratégico número 3. *“Promover el bienestar integral del talento humano del hospital, garantizando condiciones laborales óptimas que fomenten la salud física, emocional y profesional de todos los colaboradores.”* del plan de desarrollo para la vigencia 2024-2028

#### VISIÓN

Consolidarnos como un Hospital con énfasis en los servicios de prestador primario, referente en la prestación Integral de servicios de salud de baja complejidad, centrados en las personas de acuerdo con sus necesidades, integrado con los demás actores del sistema, implementando el Modelo de Acción Integral Territorial humanizado y seguro, con enfoque de gestión sostenible por su eficiencia, responsabilidad social y amigable con el medio ambiente. Generado bienestar en el municipio de La Cumbre Valle.

#### MISIÓN

Satisfacer las necesidades de salud de la baja complejidad de nuestros pacientes, integrando la atención primaria en salud (APS), práctica clínica y la educación, en una permanente búsqueda de la excelencia para beneficio de la comunidad.

#### VALORES INSTITUCIONALES

**Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

**Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

60-42.14

**Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

### 3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacancia Temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, entre otras.

**Encargo:** Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

**Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Nombramiento en Provisionalidad:** Provisión de un empleo de carrera administrativa en caso de una vacancia temporal o definitiva del mismo.

**Niveles Jerárquicos de los Empleos:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

### 4. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

**Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**Ley 489 de 1998.** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

**Decreto 1083 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

**Decreto 648 del 19 de abril de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

60-42.14

## 5. OBJETIVOS

### 5.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar una gestión estratégica, integral y eficiente del talento humano, alineada con los objetivos institucionales y las necesidades organizacionales, mediante la identificación, planificación y provisión oportuna de los recursos humanos requeridos, en cumplimiento de la normatividad vigente y las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Este objetivo busca asegurar que la gestión del talento humano sea una herramienta clave para el cumplimiento de las metas organizacionales, promoviendo el desarrollo profesional, la estabilidad laboral, y la racionalización de los recursos en un entorno de transparencia, meritocracia y sostenibilidad.

### 5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Determinar las necesidades del talento humano con base en los servicios a ofertar, la frecuencia de uso y los estándares adoptados por la entidad.
- Estimar los costos del talento humano, y aseguramiento de su financiación..

## 6. DIAGNÓSTICO

El Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre en la actualidad cuenta con una planta de personal de 33 empleos, la cual se ajustó desde el año 2020 mediante acuerdo No. 006 de diciembre 17 de 2019 “por medio de la cual se ajusta el plan de cargos de la empresa social del estado hospital santa margarita para la vigencia fiscal del primero (01) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de la vigencia fiscal de dos mil veinte (2021)”.

## 7. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre para la vigencia 2025, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

**60-42.14**

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal comprende de una parte, el estudio de modernización institucional para la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; de otra parte, respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

Se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

**8. ANÁLISIS Y NECESIDAD DE PERSONAL**

La planta de personal aprobada para el Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre está conformada por un total de treinta y tres (33) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

<b>DESPACHO DEL GERENTE</b>					
Código cargo	Denominación Cargo	Grado Salarial	No. Horas	No. Cargos	
085	Gerente Empresa Social del Estado	01	8	1	
06	Jefe de Oficina Administrativo	02	8	1	
06	Jefe de Oficina Asistencial	02	8	1	
105	Asesor	01	4	1	
<b>Total Cargos</b>				<b>4</b>	
<b>PLANTA GLOBAL</b>					
Código cargo	Denominación Cargo	Grado Salarial	No. Horas	No. Cargos	
211	Médico General	01	8	3	
217	Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	01	8	2	
243	Enfermero	02	8	1	
237	Profesional Universitario Area de la Salud (Bacteriólogo)	02	8	1	
407	Auxiliar Administrativo	05	8	2	
412	Auxiliar Area Salud (Promotoras)	01	8	8	
412	Auxiliar Area Salud (Información Salud)	03	8	1	
412	Auxiliar Area Salud (Droguería)	04	8	1	
412	Auxiliar Area Salud (Laboratorio)	06	8	1	
412	Auxiliar Area Salud (Odontología)	07	8	1	
412	Auxiliar Area Salud (Auxiliar Enfermería)	08	8	4	
<b>Total Cargos</b>				<b>25</b>	
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>					
Código Cargo	Denominación Cargo	Grado Salarial	No. Horas	No. Cargos	
	Auxiliar de Servicios Generales		8	1	
	Celador		8	1	
	Conductor		8	2	
<b>Total Cargos</b>				<b>4</b>	
<b>TOTAL PLANTA</b>				<b>33</b>	

60-42.14

NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN						TOTAL
	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ENCARGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	VACANTE	
DIRECTIVO	1	2					3
ASESOR	1						1
PROFESIONAL	2				4	1	7
ASISTENCIAL				6	9	3	18
TRABAJADORES OFICIALES							4
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>33</b>

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 88%. Entre los cargos que se encuentran provistos, 4 se encuentra en vacancia definitiva, pero no se encuentran reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los cuales 12 se encuentran provistas mediante la modalidad de encargo o nombramiento provisional.

## 9. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Administración del Hospital Santa Margarita de La Cumbre E.S.E gestionara todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de Manual de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio y cumplimiento de las estrategias institucionales, teniendo en cuenta el estudio de cargas de trabajo adelantado por la Escuela Superior de Administración Pública y demás instrumentos que la entidad crea pertinente, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

## 10. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Para la vigencia 2025, el costo total de la planta de personal de la E.S.E Hospital Santa Margarita de La Cumbre, se encuentra provista en un 100%, correspondiente a DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL ONCE PESOS M/CTE. (\$2.467.354.011) Al respecto se precisa que la entidad procurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2025.

60-42.14

### 11. CONTROL DE CAMBIOS

LABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Jefe de Oficina Administrativa y Financiera	Líder de Calidad – Asesora MIPG	Gerente

REGISTRO DE CAMBIOS Y REVISIONES				
VERSIÓN	FECHA	PÁGINAS	SOLICITANTE	OBSERVACIONES
1	02/01/2025	10	Gerencia	Creación del documento por Juan Manual Chávez – Jefe de Oficina Administrativa y Financiera Revisado por Duvan Felipe Ochoa Toro – Líder de Calidad, Alix Arias – Asesora MIPG Aprobado por Aicardo Solís - Gerente